

Relations industrielles Industrial Relations



Comparative Labor Movements : Ideological Roots and Institutional Developments, par Adolf Sturmthal, University of Illinois. Belmont, California, Wadsworth Publishing Company, Inc., 1972, 176 pp.

Gérard Dion

Volume 28, numéro 4, 1973

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028459ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028459ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Dion, G. (1973). Compte rendu de [*Comparative Labor Movements : Ideological Roots and Institutional Developments*, par Adolf Sturmthal, University of Illinois. Belmont, California, Wadsworth Publishing Company, Inc., 1972, 176 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(4), 886–887.
<https://doi.org/10.7202/028459ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

rer la main-d'œuvre dans les industries à bas salaires. Cependant, l'explication du B.I.T. demeure aussi plausible, à l'effet que les syndicats yougoslaves exerçaient des pressions en vue d'un nivellement des salaires. De fait, Wachtel n'apporte aucune indication suggérant l'existence de pénuries sectorielles de main-d'œuvre en Yougoslavie. Par ailleurs, d'autres hypothèses pourraient être formulées relativement au comportement des travailleurs eux-mêmes dans les organes de gestion.

Cependant, comme le souligne Wachtel, cette observation implique un élargissement des disparités interindustrielles sinon des salaires, du moins de la productivité. Une analyse systématique de la structure interindustrielle des salaires conduit, effectivement à deux conclusions importantes : un accroissement des disparités interindustrielles de salaires, et une forte relation positive, selon les industries, entre le niveau du salaire et le niveau moyen de la productivité.

Wachtel ne tente pas de réconcilier ces résultats avec ceux obtenus plus haut relativement à la distribution du surplus de l'entreprise. Il y a là, cependant, un problème intéressant à analyser. Si le mode de détermination de la portion variable du salaire n'aboutit pas effectivement à un nivellement de la structure, peut-on l'expliquer par des variables économiques ?

Par ailleurs, le degré de signification (R^2 , t) de la relation interindustrielle salaire-productivité augmente dans le temps. L'auteur interprète ceci comme l'indication d'un comportement de plus en plus néo-classique de l'entreprise yougoslave, correspondant à un relâchement progressif des contrôles étatiques après 1961. Cette conclusion est intéressante, et elle concorde avec l'orientation prise officiellement par le régime yougoslave. Cependant, elle ne peut être acceptée sans d'importantes réserves avant d'avoir été vérifiée à la lumière du comportement des entreprises sur les marchés du produit et du capital.

Bref, cette étude constitue un effort rigoureux et extrêmement intéressant d'analyse du régime yougoslave de gestion collective des entreprises. Elle se compare très avantageusement aux nombreuses descriptions des structures de ce

régime, ou aux études, souvent faibles sur le plan méthodologique, qui cherchent à établir le degré de participation des travailleurs aux organes de gestion.

Claude RONDEAU

Université de Montréal

Comparative Labor Movements : Ideological Roots and Institutional Developments, par Adolf Sturmthal, University of Illinois. Belmont, California, Wadsworth Publishing Company, Inc., 1972, 176 pp.

Cet ouvrage est divisé en trois parties. La première présente l'arrière plan des mouvements syndicaux en autant qu'il peut aider à l'intelligence des problèmes contemporains. Après avoir esquissé dans une brève introduction l'origine et le développement de la conscience de classe en Europe, avec le socialisme et l'anarchisme et l'impact du marché du travail, l'auteur montre comment les mouvements syndicaux ont évolué avant la Première grande guerre, dans la période entre les guerres et depuis 1945 jusqu'à aujourd'hui. Il est amené à parler de l'évolution des idéologies syndicales de même que des rapports entre syndicats et partis politiques.

La seconde partie explore les systèmes de négociation collective dans les différents pays d'Europe et les principaux problèmes rencontrés. Parmi ceux-ci, l'auteur s'arrête particulièrement aux rapports des syndicats avec les Conseils ouvriers, à l'attitude des syndicats vis-à-vis des nationalisations et à la question très importante de la négociation face au plein emploi.

La troisième partie est consacrée au mouvement syndical international, au syndicalisme dans les pays en voie de développement et dans les pays socialistes.

Dans une conclusion assez brève, l'auteur dégage les tendances que manifeste le mouvement syndical depuis la Deuxième guerre mondiale, tendances qu'il qualifie de contradictoires dans bien des cas.

La conscience de classe qui, en Europe occidentale et en Europe centrale, liait ensemble travailleurs manuels et travailleurs qualifiés dans un mouvement d'é-

mancipation a perdu sa force attractive auprès de la jeune génération. Le syndicalisme qui était un instrument de libération contre l'oppression est devenu un moyen d'améliorer une situation et d'apporter un mieux être. Et cette tendance a été renforcée par les changements survenus dans la structure de la main-d'œuvre. On s'oriente vers une action syndicale selon le modèle américain, qui se concentre surtout sur la négociation collective, des politiques à court terme et des résultats matériels. La négociation collective s'étend à un plus grand nombre de travailleurs et couvre plus de matière. En certains pays, cette négociation se place au niveau de l'industrie ou du gouvernement et ailleurs, au niveau des établissements. Ceci a une influence sur le caractère que prennent les syndicats. Ce qui amène l'auteur à distinguer entre deux types de syndicalisme : syndicalisme gestionnaire (administrative union) et syndicalisme négociateur (bargaining union), le premier orienté vers la participation à la gestion des entreprises comme en Allemagne ou à la fixation de politiques économiques et sociales avec l'Etat, le second visant à la négociation collective dans les établissements. La distinction n'est pas étanche aujourd'hui avec l'importance que prennent les problèmes qui relèvent de l'économie entière ou de la politique comme le plein emploi et l'inflation, les syndicats se voient écartelés dans leur action. D'une part ils doivent rester en contact avec la base et répondre aux besoins immédiats de leurs membres, d'autre part, ils doivent assumer des responsabilités dans des politiques générales qui viennent en opposition avec la recherche de ces intérêts immédiats. Le pouvoir qu'ils ont acquis et la pression de l'opinion publique peuvent forcer les syndicats à modifier leur rôle de groupement d'intérêt privé et à considérer davantage le contexte général dans lequel ils ont à agir. Comment en arriver à un équilibre entre ces deux exigences sans qu'il se crée, comme on l'a observé en Grande-Bretagne, un double système de relations industrielles ? L'auteur craint qu'en raison du poids de la tradition qui pèse fortement sur le syndicalisme européen, celui-ci ait de la difficulté à relever le défi et il n'écarte pas la possibilité de le voir dépassé par les événements.

Il est toujours enrichissant de lire les ouvrages d'Adolf Sturmthal qui est un des grands spécialistes du mouvement

syndical comparé. Celui-ci, cependant, en raison de sa brièveté devant l'ampleur du sujet traité et la difficulté des questions soulevées laisse souvent le lecteur sur son appétit et on aimerait voir l'auteur développer davantage. Néanmoins, il fournit beaucoup de matière à réflexion et stimule les interrogations qu'on doit se poser sur les orientations que prendra le syndicalisme.

Gérard DION

Université Laval

The Docks After Devlin, by Michael Mellish, London, Heinemann Educational Books, 1972, 146 pp.

The trouble with this book lies not in the book itself, but in the events that have followed.

Basically, the book is a description of the implementation of the 1965 recommendations of the Devlin Committee in the British longshore industry. Unfortunately, the book, a detailed study of three firms in one sector of the London docks, recounts events only up to mid-1971, and significant events have occurred since that time.

The Devlin Committee recommended an end to casual employment on the docks, a change in compensation to day-work from piecework, the elimination of certain « featherbedding » practices, reforms in union organization, and improvements in intra-union communication. The chief thrust of the reforms was to improve labour relations in the British dock industry, by increasing employee job and wage security, these being the main determinants of the strife which had historically existed.

Mr. Mellish's study does a satisfactory job of describing the implementation of the recommendations, some of which were more successfully done than others. The book is a little short of specific illustrations as to exactly *how* the changes were made, however. Of some importance is the author's discussion of how many of the problems in the docks were managerially induced, and not caused by the workers or their unions.

In July of 1972, a little more than a year after the study ended, the British docks erupted again — over job security.